

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN RAHMANY SEKAYU

Ellisyah Mindari¹⁾

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniayah Sekayu

Abstract

The purpose of this research was to detect the influence of motivation, work discipline and organizational culture toward employee performance, either together also partially. The research population was all employees totaling 117 people. The sample taken with using census sampling, in which all members of the population sampled. Data collection techniques used are questionnaire and documentation. Answers given by the respondents analyzed quantitatively using SPSS for Windows version 20.

Research data quality is tested with test validity and reliability that the ordinal scale data is then transformed into a scale interval by using the help method successive intervals are integrated in Microsoft Excel. This research was conducted in the testing primary assumptions the regression includes data normality test, linearity test, multikolinieritas test and heteroskedastisitas test.

The research result show the motivation (x_1), work discipline (x_2) and organizational culture (x_3) influences performance (Y) as big as 0,367 (36,7%), while the remaining is influenced by other factor. Motivation variables (x_1), the working discipline (x_2) and organizational culture (x_3) a positive and significant effect on performance (Y) with F_{count} 21,796 and the value of significant F is equal to 0.0000. Furthermore, motivation (x_1) partially positive and significant effect on performance (Y) with t_{count} is 4,347 and value of the significant t is 0.000. The work discipline (x_2) partially positive and significant effect on performance (Y) with t_{count} is 3,831 and value of significant is 0.000. But, the organizational culuter (x_3) intermediates do not affect significantly the performance (Y) because the value of t_{count} is equal to 1,698, which is less than the value of t_{table} 1,981, the significant value of is 0.092 which is greater than the value of (0.05).

Keyword: motivation, work dicipline, organizational culture, performance

PENDAHULUAN

Secanggih apapun teknologi, tidak akan memberikan arti bagi organisasi jika sumber daya manusia yang ada tidak dikelola secara profesional.

¹⁾ Koresponden Penulis : ellisyahmindari@gmail.com

Pengelolaan sumber daya manusia dari waktu ke waktu mengalami perubahan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang kompetitif dengan paradigma baru. Pengelolaan dan implementasi strategi sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan dalam pengelolaan sesuai dan selaras dengan strategi organisasi. Salah satu bagian dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah membangun kinerja karyawan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Rivai dan Jauvani Sagala (2010:548) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Hariandja (2009:321) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara umum budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari semua organisasi mempunyai budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, tetapi sudah biasa diterapkan dalam suatu organisasi.

Wibowo (2010:19) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pernah dilakukan oleh Ade Anugrah Saputra, dkk (2012) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). Hasil penelitian yang diperoleh terbukti motivasi maupun kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) juga melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. Hasil proses pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Yayasan Rahmany Sekayu merupakan badan hukum yang bergerak di bidang pendidikan, baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi. Yayasan Rahmany Sekayu didirikan pada tahun 1999. Saat ini, Yayasan Rahmany Sekayu telah mendirikan 3 (tiga) sekolah tinggi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmanyah Sekayu (1999), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Rahmanyah Sekayu (2000), dan Sekolah Tinggi Agama Islam Rahmanyah (2003). Yayasan Rahmany Sekayu juga telah mendirikan Sekolah Menengah Atas Rahmanyah yang didirikan pada tahun 2005.

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan pada karyawan Yayasan Rahmany Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, diperoleh informasi bahwa dalam hal kinerja, karyawan kurang berkualitas karena masih adanya karyawan yang bekerja tanpa persiapan yang baik, masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan bermalas-malasan dalam bekerja, rendahnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya, masih adanya karyawan yang kurang merasa memiliki tempat tugasnya, dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan Yayasan Rahmany Sekayu. Dalam hubungannya dengan motivasi, kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kurangnya keinginan untuk berkembang dan berprestasi, kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan karir. Dalam hubungannya dengan disiplin, masih adanya karyawan yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, banyak karyawan yang mengobrol pada jam kerja, karyawan merasa terpaksa dalam mematuhi nilai atau norma yang ada, banyak karyawan yang keluar kantor pada jam kerja tanpa minta izin terlebih dahulu kepada atasan langsungnya, karyawan banyak pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan, rendahnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya interaksi sosial antar karyawan, nilai-nilai atau norma-norma terkesan sebagai simbol saja, kurangnya komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karyawan baru agak sulit beradaptasi dengan karyawan lama, karyawan diberlakukan kurang adil. Akhirnya indikasi budaya kerja dapat dilihat dari pimpinan yang cenderung pilih kasih terhadap karyawan tertentu, pimpinan kurang menghargai ide yang diberikan oleh karyawan, pimpinan hanya memberikan perintah tanpa tahu kondisi di lapangan.

Di samping wawancara dengan karyawan, penulis juga mengamati langsung kondisi lingkungan Yayasan Rahmany Sekayu, di mana terlihat tata

ruang kerja kurang baik, barang inventaris kurang terawat, kampus yang berbatasan langsung dengan jalan lintas, sehingga timbul kebisingan.

Dari uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian lebih dalam melalui penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu.

Landasan Teori

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tolak ukur keberhasilan kinerja sebagai standar penilaian menurut Rusdy A. Rifai (2009:306) adalah :

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.
- 4) Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.
- 5) Keselamatan kerja.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak. Robbins dan Coulter (2010:109) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sejalan dengan itu, Wibowo (2011:379) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Kemudian Daft (2007:373) menjelaskan bahwa teori kebutuhan yang didapat (*acquired needs theory*) yang dikembangkan oleh David McClelland mengemukakan bahwa tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup individu tersebut. Tiga kebutuhan yang paling sering dipelajari adalah kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan pertalian (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Disiplin Kerja

Kata "discipline" menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hasibuan (2009:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan Melekat (Waskat)
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

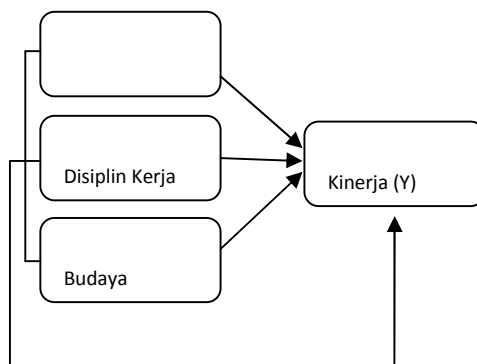
Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008:256) mengemukakan budaya organisasi/kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Selanjutnya Robbins (2002:279) mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- 3) Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*)
- 4) Orientasi terhadap individu (*people orientation*)
- 5) Orientasi terhadap tim (*team orientation*)
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*stability*)

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut tingkat explanasi (*level of explanation*) atau tingkat penjelasan, jenis penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah penelitian asosiatif/hubungan. Sugiyono (2007:11)

Operasionalisasi Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y_1), yaitu hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan STIER Sekayu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah; kuantitas, kualitas, biaya, waktu, kemampuan, dan perhatian.
2. Motivasi Karyawan (X_1), yaitu proses yang dilaksanakan oleh karyawan STIER Sekayu dalam upaya menimbulkan dorongan atau semangat. Indikator yang digunakan adalah; kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.
3. Disiplin Kerja Karyawan (X_2), yaitu upaya yang dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan karyawan STIER Sekayu mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah tujuan, telasan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan.
4. Budaya Kerja Karyawan (X_3), yaitu pola dalam mempersepsikan nilai atau norma yang disepakati para karyawan STIER Sekayu untuk bekerja, sehingga menunjukkan karakteristik organisasinya. Indikator yang digunakan adalah kemampuan berinovasi, ketelitian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, dan agresivitas.

Populasi dan Sampel

Sekaran (2006:122) mengemukakan bahwa kelompok populasi (*population frame*) merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi di mana sampel diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Rahmany Sekayu yang berjumlah 117 orang.

Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono (2007:78) mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi penelitian yang berjumlah 117 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner (skala likert) dan dokumentasi.

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode ini merupakan suatu metode analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda (Sunyoto, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian terhadap data, ternyata semua item pertanyaan valid dan reliabel. Data yang diperoleh juga telah lolos dalam uji normalitas dan uji asumsi klasik regresi (Priyatno, 2010). . Selanjutnya dilakukan nalisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)/dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.497	.447		1.113	.268
Motivasi	.386	.089	.344	4.347	.000
Disiplin Kerja	.317	.083	.322	3.831	.000
Budaya Organisasi	.146	.086	.142	1.698	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan Tabel 1 di atas, persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = 0,497 + 0,386x_1 + 0,317x_2 + 0,146x_3$$

Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), digunakan uji koefisien determinan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.367	.350	.486322

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,367 (36,7%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk menjawab hipotesis tentang pengaruh yang signifikan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial, maka dilakukan uji F dan uji t.

Uji Serentak (Uji F)

Hasil uji hipotesis F ditampilkan dalam Tabel sebagai berikut

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.465	3	5.155	21.796	.000 ^a
	Residual	26.725	113	.237		
	Total	42.190	116			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan pada Tabel di atas 3, bahwa F_{hitung} untuk variabel motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $21,796 > F_{tabel} (2,685)$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu. Nilai Sig F sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menjelaskan pengaruh motivasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan budaya organisasi (x_3) secara parsial terhadap kinerja (Y), penulis menggunakan uji hipotesis t dengan hasil sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1. Hal ini bermakna bahwa;

- 1) Pengaruh Motivasi (x_1) terhadap Kinerja (Y)
Nilai t_{hitung} variabel motivasi (x_1) sebesar $4,347 > t_{tabel} (1,981)$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi (x_1) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu. Nilai Sig t pengaruh motivasi (x_1) secara parsial sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi (x_1) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan Yayasan Rahmany Sekayu.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (x_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (x_2) sebesar $3,831 > t_{tabel} (1,981)$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (x_2) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu. Nilai Sig t pengaruh disiplin kerja (x_2) secara parsial sebesar $0,000 < (0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (x_2) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi (x_3) terhadap Kinerja (Y)
Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (x_3) sebesar $1,698 < t_{tabel} (1,981)$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa budaya organisasi (x_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan STIER Sekayu. Nilai Sig t pengaruh budaya organisasi (x_3) secara parsial sebesar $0,092 > (0,05)$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa budaya organisasi (x_3) secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Yayasan Rahmany Sekayu.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Motivasi (x_1), Disiplin Kerja (x_2) dan Budaya Organisasi (x_3) secara Bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu. Apabila dilihat deskripsi jawaban responden, tampak untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja jawaban responden memang didominasi oleh pernyataan setuju dan sangat setuju. Hanya beberapa indikator yang berada pada pilihan netral, dan hampir tidak ada responden yang menjawab kurang setuju atau sangat tidak setuju.

b. Pengaruh Motivasi (x_1) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila dilihat dari deskripsi jawaban responden, diakui bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi. Prestasi yang dimaksud misalnya terdapat kesempatan terhadap seluruh karyawan untuk menduduki jabatan tertentu, karyawan juga mengakui ada saling tolong jika diantara mereka ada yang mengalami kesulitan. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Hal ini dapat dilihat lewat deskripsi jawaban yang menyatakan bahwa, karyawan bekerja sesuai dengan rencana, mereka mengerjakannya dengan teliti dan bertanggung jawab sehingga hasil kerja tersebut mencapai target sesuai dengan yang dirancang yayasan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang diakui responden sebagai penyebab rendahnya kinerja. Karyawan secara umum diakui belum banyak menunjukkan prestasi, beberapa hasil pekerjaan yang dilakukan juga kurang dihargai. Kondisi ini mengakibatkan pekerjaan kadang tidak sesuai target akibat kurangnya ketrampilan karyawan dalam bekerja. Untuk memperbaiki kondisi tersebut, sebaiknya yayasan lebih intensif memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Pemberian penghargaan ini tentu disertai dengan terlebih dahulu memberikan bekal ketrampilan kepada karyawan. Dengan demikian setiap karyawan akan berusaha menunjukkan kemampuannya dalam bekerja, jika prestasi mereka dihargai maka motivasi untuk bekerja akan semakin kuat dan memberikan kontribusi positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (x_2) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, tampak responden mengakui bahwa atasan telah bersikap adil dan tegas memberikan sanksi. Kerjasama dan relasi antar karyawan dan atasan diakui berjalan baik. Akibatnya kinerja yang baik ditunjukkan oleh karyawan dengan tidak menunda pekerjaan sehingga karyawan bekerja sesuai rencana. Dari hasil analisa di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada dasarnya memberikan suatu kontribusi yang tidak kecil terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaklumi bahwa dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Meskipun demikian terdapat beberapa pendapat yang menyatakan bahwa, pimpinan kurang dalam hal keteladanan. Selain itu juga dirasakan berkembangnya tujuan-tujuan pribadi karyawan yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut berakibat pada kerja-kerja yang dilakukan karyawan secara tidak benar. Itulah sebabnya disarankan agar pimpinan dapat memberikan keteladanan lebih baik. Selain itu perlu dilakukan pertemuan-pertemuan lebih intensif untuk mengkomunikasikan tujuan yayasan sehingga dapat membangun komitmen kebersamaan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian tujuan-tujuan pribadi dapat diabaikan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi (x_3) secara Parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi jawaban responden tampak bahwa, rata-rata jawaban responden 25% berada pada rentang netral. Responden menyatakan lingkungan telah mendukung kreativitas, ide dan gagasan karyawan dihargai, karyawan bekerja dengan teliti, dan karyawan bekerja dengan mengutamakan tim. Hal-hal tersebut mengakibatkan baiknya kinerja karyawan yang ditandai oleh kerja yang sesuai target, kerja dengan teliti, kerja dengan trampil, dan menggunakan peralatan dengan biaya yang efisien. Hasil tersebut ternyata menggambarkan budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi kinerja karyawan STIER Sekayu.

Penjelasan yang dapat diberikan adalah bahwa, indikator penyebab kinerja di atas tidak benar-benar membentuk suatu budaya kerja yang mendukung kinerja karyawan. Karyawan memang bekerja tetapi hal-hal yang mendasari kerjanya sebatas karena khawatir dinilai tidak bagus sehingga tidak memperoleh kompensasi yang mencukupi akibat hasil kerjanya. Artinya karyawan bekerja karena terdapat deskripsi kerja yang harus dilakukannya, dan bukan karena budaya yang seharusnya dikembangkan dalam bekerja.

Untuk memperbaiki kondisi budaya di atas, maka sebaiknya yayasan STIER mulai mendisain konsep budaya yang akan dikembangkan dengan tegas. Pimpinan yayasan memiliki posisi strategis untuk mulai mengerjakan, membiasakan, dan mengkomunikasikan budaya-budaya yang dimaksud sehingga dengan mudah dapat segera dipahami, ditiru, dan mulai dibiasakan untuk dilakukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung baik hasil penelitian Saputra (2012) maupun Prawatya dan Raharjo (2012), bahwa motivasi, disiplin, dan budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini ternyata hubungan asosiatif tersebut muncul bukan hanya di instansi pemerintah, akan tetapi juga di sebuah perusahaan manufaktur maupun suatu perseroan. Artinya variabel-variabel yang dimaksud memang menjadi variabel penentu kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada pengaruh budaya organisasi,

jika pada hasil penelitian Prawitya dan Raharjo (2012) budaya memberikan pengaruh pada kinerja, akan tetapi dalam penelitian ini budaya tidak memberikan pengaruh. Penjelasan yang dapat diberikan adalah barangkali pabrik telah lebih dahulu beroperasi sehingga lebih memungkinkan terjadinya pembentukan organisasi dibandingkan organisasi-organisasi lain yang relatif baru bertumbuh.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin :

- a. Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
- d. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a. Pimpinan STIER Sekayu perlu untuk lebih intensif memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan terlebih dahulu berusaha meningkatkan ketrampilan mereka..
- b. Pimpinan STIER Sekayu perlu memberikan keteladanan lebih baik bagi karyawan dan terus melakukan pertemuan lebih intensif guna mengkomunikasikan masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi.
- c. Pimpinan STIER Sekayu hendaknya mulai mendesain ulang budaya yang bermaksud akan dikembangkannya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Daft, Richar L. 2007. *Manajemen, Edisi Enam*. Alih Bahasa Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. 2007. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2008. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress

- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Prawatya, Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management* Volume 1 Nomor 1 (online)(<http://ejournal-S1-undip.ac.id/index.php/djom/article/view/824>, diakses 28 Maret 2013)
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Alih Bahasa Halida dan Dewi Sartika. 2002. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. 2010. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. 2008. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdy A. Rifai. 2009. *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi UMP.
- Saputra, Ade Anugrah. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* Volume 1 Nomor 1 (online)(<http://ejournal-S1-undip.ac.id/index-php/jiab/article/view/830>, diakses 28 Maret 2013)
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Alih Bahasa Kwan Men Yon. 2006. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.